



RECLUTAMENTO, MERITO E CARRIERE: ECCO COME CAMBIA IL LAVORO PUBBLICO

*Audizione sul DL n.80/2021 in Commissioni congiunte 1^a Affari Costituzionali e 2^a Giustizia
Senato della Repubblica*

1 Luglio 2021

On. Prof. Renato Brunetta – Ministro per la Pubblica Amministrazione

EXECUTIVE SUMMARY

2

- **I TRE PILASTRI DEL PNRR: GOVERNANCE, SEMPLIFICAZIONI, RECLUTAMENTO**
- **NUOVO CAPITALE UMANO PER LA NUOVA PA**
- **LA STRUTTURA DEL DECRETO**
- **RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**
 - **Le «corsie» per il reclutamento straordinario**
 - **Reclutamento di tecnici a tempo determinato**
 - **Professionisti iscritti ad albi**
 - **Alte specializzazioni**
 - **Interventi strutturali per il rafforzamento del capitale umano**
- **UNA NUOVA PORTA DI ACCESSO ALLA PA: IL PORTALE DEL RECLUTAMENTO**
- **CONCLUSIONI. RIFORMA PA: PERCHÉ QUESTA È LA VOLTA BUONA?**

I TRE PILASTRI DEL PNRR: GOVERNANCE, SEMPLIFICAZIONI, RECLUTAMENTO

3

- Con il **decreto legge n. 80 del 2021** il governo completa i tre pilastri essenziali per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, affiancando a:
 - la **governance** del Pnrr
 - le **semplificazioni** normative, oggetto del DL n. 77/2021
 - le misure per il rafforzamento della **capacità amministrativa** delle amministrazioni che dovranno attuare il Piano, da realizzare attraverso meccanismi di reclutamento veloci dei profili tecnici necessari e interventi di carattere strutturale di valorizzazione del capitale umano.
- Tre tasselli di uno stesso mosaico, che assicurano al PNRR un quadro normativo appropriato, un modello di gestione efficace e un'adeguata disponibilità di competenze. Non è un caso che la *governance*, una coraggiosa politica di semplificazioni e un reclutamento mirato siano la prima *“milestone”* indicata nel *Recovery Plan*, raggiunta dal Governo rispettando in pieno il cronoprogramma.
- Caratteristica comune dei due provvedimenti è di poggiare sulla necessità di una forte collaborazione per unire tutte le forze del Paese: il pubblico e il privato, gli attori sociali, i diversi livelli di governo. Il PNRR avrà infatti successo in termini di contributo alla crescita economica e di rafforzamento strutturale della coesione sociale nel nostro Paese solo se saremo in grado di renderlo un elemento unificante. In altre parole, l'implementazione del PNRR non può essere un successo senza un processo di appropriazione collettiva. Per questo proporremo **Open Day nelle Università**, nei territori su cui insisteranno i progetti del Piano. Sarà l'occasione per coinvolgere gli studenti, ma anche i sindaci, le imprese e i professionisti, nel cambiamento in atto e per raccontare la ricchezza di opportunità che si apriranno nella Pubblica amministrazione.

NUOVO CAPITALE UMANO PER LA NUOVA PA

4

- La riforma della Pubblica Amministrazione disegnata nel PNRR può essere considerata un'enorme **scommessa sul capitale umano pubblico**.
- Già con l'**articolo 10 del decreto legge n. 44/2021**, approvato definitivamente dal Parlamento il 25 maggio, sono stati sbloccati, semplificati e digitalizzati i concorsi per l'accesso ordinario alla PA. Il sistema concorsuale recupera così la sua "fisiologia" nell'ottica di garantire alle amministrazioni almeno il concreto ripristino del turnover al 100% e di assicurare ai cittadini modalità di selezione rapide e trasparenti.
- Il PNRR richiede però un'ulteriore spinta alla riqualificazione del personale pubblico, da realizzare in tempi brevissimi: è indispensabile l'immissione di nuove competenze, tecniche e gestionali, perché l'attuazione dei progetti del Piano cammini speditamente rispettando il cronoprogramma. È questo l'obiettivo del decreto legge, che istituisce percorsi semplificati e straordinari sia per assumere a tempo determinato le figure professionali che dovranno gestire il Piano e lavorare ai progetti, sia per conferire incarichi di consulenza con sistemi più rapidi ed efficaci.
- Le parole d'ordine che ispirano il provvedimento sono **merito, trasparenza, opportunità, valutazione e monitoraggio**.
- Il decreto intende anche favorire l'**osmosi tra pubblico e privato** e la **fluidità dei percorsi di carriera**, come la Commissione europea ci chiede da tempo. E lo fa attraverso l'introduzione di una serie di misure coerenti con le migliori pratiche di *public management* europee e internazionali.

NUOVO CAPITALE UMANO PER LA NUOVA PA

5

- Duplice è il **beneficio** che ci attendiamo dalle nuove norme:
 - ▣ da un lato, i **nostri giovani** e i **nostri migliori talenti** potranno vedere nella PA un **datore di lavoro attrattivo** e diventare **protagonisti di un ambizioso programma di cambiamento del Paese**.
 - ▣ dall'altro lato, la PA, grazie all'innesto di nuove competenze, potrà trasformarsi in **catalizzatore della crescita**, favorendo, attraverso la reingegnerizzazione dei processi organizzativi, i due processi di transizione – digitale ed ecologica – e gli investimenti in opere infrastrutturali su cui poggia il PNRR. Un'eredità strutturale che il PNRR lascerà al nostro Paese, insieme a servizi più efficienti per cittadini e imprese.

LA STRUTTURA DEL DECRETO

6

- Il decreto legge si compone di **due titoli**.
- Il **primo**, sul “**Rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni**”, è dedicato alla introduzione delle modalità speciali per il reclutamento per il PNRR e all’accrescimento della capacità funzionale della PA, insieme alle riforme abilitanti messe nero su bianco nel Piano: le misure per favorire l’ingresso dei giovani, quelle per valorizzare il personale e riconoscere il merito, il potenziamento di Sna e Formez e la riforma dei processi di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione attraverso la razionalizzazione dei documenti di programmazione.
- Il **secondo** è dedicato alle misure organizzative per l’attuazione dei progetti nell’ambito delle missioni del Pnrr. Qui trovano posto le norme ad hoc per l’**efficienza della giustizia ordinaria e amministrativa**, comprese quelle per il reclutamento degli addetti all’Ufficio per il processo e, più in generale, del personale a supporto delle linee progettuali giustizia del PNRR.
- Questa seconda parte è già stata oggetto dell’Audizione del Ministro della Giustizia, noi ci concentreremo pertanto sulla prima.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

7

LE «CORSIE» PER IL RECLUTAMENTO STRAORDINARIO

- Il decreto legge individua tre tipologie per reclutare il personale necessario all'attuazione del Pnrr:
- **Reclutamento di tecnici a tempo determinato**
- Le amministrazioni potranno stipulare contratti a tempo determinato per una durata anche superiore a 36 mesi e comunque fino al 31 dicembre 2026. Le assunzioni avverranno attraverso concorso, così organizzato:
 - ▣ per i profili individuati nei bandi come a elevata specializzazione tecnica, sarà prevista una fase di valutazione dei titoli di studio “strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite”, ai fini dell'ammissione alle prove successive;
 - ▣ una prova scritta digitale.
- **Professionisti iscritti ad albi**
- Per il reclutamento di professionisti ed esperti le amministrazioni potranno ricorrere a:
 - ▣ contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
 - ▣ conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

8

- I professionisti dovranno iscriversi in un apposito elenco digitale sul Portale del reclutamento del Dipartimento della funzione pubblica.
- Per gli incarichi di collaborazione, il conferimento avverrà con procedure più accurate e maggiormente comparative di quelle previste fino a ora, che nella sostanza si riducono, molto spesso, ad un adempimento meramente formale.
- **Alte specializzazioni**
- Un'altra modalità di reclutamento riguarda le cosiddette “alte specializzazioni”, ossia i profili in possesso della laurea magistrale o specialistica e di almeno uno dei seguenti titoli strettamente correlati all’attuazione dei progetti:
 - ▣ **dottorato di ricerca;**
 - ▣ documentata esperienza professionale di lavoro subordinato di almeno due anni maturata presso enti e **organismi internazionali** o presso **organismi dell’Unione europea;**
- Per assumere a tempo determinato i profili di alta specializzazione si prevede l’iscrizione in un elenco digitale sul Portale del reclutamento a seguito di un concorso abilitante che prevede la valutazione dei titoli e una prova scritta.
- Una volta iscritti nell’elenco, i profili ad alta specializzazione potranno essere assunti dalle amministrazioni che necessitano di personale, quando avvieranno i progetti.
- Obiettivo della norma è di attrarre i migliori talenti, rendendoli attori di questo straordinario momento di ricostruzione del Paese.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

9

- **Rinnovi ancorati agli obiettivi (art.1).** Le assunzioni per il Pnrr non sono prive di condizioni. I contratti di lavoro devono prevedere una clausola in base alla quale ogni anno si valuta il raggiungimento degli obiettivi: in caso di fallimento del target, nessun rinnovo sarà possibile. La durata massima dei contratti sarà di 3 anni più 2.
- **La “quota” Recovery nei concorsi post 2026 (art.1).** Il decreto consente alle amministrazioni, a fine Piano, e dunque alla conclusione dei rapporti di lavoro dei profili assunti per la realizzazione dei progetti, la facoltà di riservare a tutte le professionalità acquisite per il Pnrr una quota pari al 40% dei posti che saranno messi a concorso dopo il 2026. Si tratta di una previsione necessaria che consentirà alle amministrazioni che gestiranno progetti PNRR di consolidare le competenze e le capacità che avranno acquisito nel corso dei prossimi anni, favorendo così quel processo di crescita della capacità amministrativa cui la riforma della Pubblica Amministrazione punta con decisione.
- **Le opportunità per i giovani (art.2).** Ringiovanire l'amministrazione è un ingrediente fondamentale per sostenere il cambiamento e la digitalizzazione: oggi l'età media dei dipendenti pubblici è di 50,7 anni. Siamo ultimi in Europa per quota di dipendenti pubblici sotto i 34 anni. Siamo primi, di contro, per over 55.
- Lo sblocco dei concorsi pubblici con l'articolo 10 del DL 44/2021 sta permettendo a molti giovani di accedere alle PA a tempo indeterminato. Sono già oltre 11mila i posti messi a bando grazie alla norma che ha semplificato le procedure. La macchina si è rimessa in moto.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

10

- Nel decreto reclutamento si rivitalizza l'**apprendistato**, introdotto nel 2015 ma mai decollato nella PA. Si partirà con specifici progetti di formazione e lavoro finalizzati sia all'acquisizione di competenze di base trasversali, nonché di orientamento professionale, finanziati con un apposito fondo provvisto di una dotazione iniziale di 700 mila euro e di un finanziamento a regime di 1 milione di euro dall'anno 2022.
- **Dirigenti (art.3)**. Per il solo periodo del Piano nazionale di ripresa e resilienza, e limitatamente alla gestione dei progetti, le amministrazioni centrali impegnate nel Pnrr potranno derogare, fino a raddoppiarle, alle quote di dirigenti ex articolo 19, comma 5-bis e comma 6, del Testo unico sul pubblico impiego. Si tratta di un ampliamento temporaneo e chirurgico dell'accesso alla dirigenza per permettere alla PA di acquisire professionalità in tempi rapidi.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

11

GLI INTERVENTI STRUTTURALI PER IL RAFFORZAMENTO DEL CAPITALE UMANO

- Le norme di cui agli **articoli 3, 4, 5 e 6** rappresentano la maggiore innovazione di carattere organizzativo contenuta nel **DL n. 80**, ben oltre il PNRR. Con queste misure, dedicate al rafforzamento e alla valorizzazione del capitale umano, si introducono alcuni tasselli che consentiranno di rendere più dinamico, moderno e attrattivo il mercato del lavoro pubblico, eliminando quelle rigidità strutturali che oggi penalizzano e demotivano le persone più capaci, rallentandone i percorsi di carriera e i processi di acquisizione e valorizzazione delle competenze necessarie per favorire la transizione amministrativa.
- Il carattere innovativo di tali misure sta non solo nel delineare un modello di lavoro pubblico ispirato alle migliori pratiche europee e internazionali, ma anche delle più avanzate amministrazioni pubbliche italiane, ma anche nel fatto di poggiare su una forte collaborazione, da un lato, con il sindacato – alcune delle più rilevanti innovazioni sono infatti delegate alla contrattazione collettiva – dall'altro, con le regioni, le province e i comuni, che saranno pienamente partecipi del percorso di attuazione di questo processo di riforma. Sia con il sindacato che con le Regioni, le Province e i comuni è stato avviato un confronto per implementare tutte le innovazioni normative e organizzative introdotte dal decreto.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

12

- **Mobilità e carriere (art.3).** Agevolare la mobilità orizzontale e verticale dei dipendenti pubblici è un impegno esplicitamente richiesto dalla Commissione europea. Tali misure sono volte a favorire gli avanzamenti dei più capaci e meritevoli e uno scambio maggiore tra le amministrazioni a tutti i livelli di governo e tra lavoro pubblico e lavoro privato.
- Per eliminare le rigidità attuali il decreto stabilisce che:
 - **l'accesso alle diverse aree funzionali** avverrà con concorso per il 50% dei posti. Per il restante 50%, invece, le progressioni saranno interne in base a prove selettive di valutazione della performance, delle competenze acquisite e della capacità manageriale e gestionale;
 - **l'accesso alla dirigenza di 2° fascia** avverrà con concorso per il 70% dei posti e per il restante 30% attraverso progressioni interne basate su valutazioni di merito e competenze;
 - **l'accesso alla dirigenza di 1° fascia** avverrà per concorso, secondo quanto previsto dalla riforma del 2009 e poi sospeso;
 - nei concorsi **per l'accesso alla dirigenza di prima e seconda fascia** è stata introdotta anche la valutazione di capacità, attitudini e motivazioni individuali (c.d. *assessment*). Non più solo una prova tecnica del candidato, ma una sua valutazione complessiva, secondo le migliori pratiche internazionali;
 - per la **mobilità orizzontale** è abolita la necessità del nulla osta generalizzato dell'amministrazione di appartenenza, fatti salvi i casi di posizioni infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o nei casi in cui l'amministrazione cedente abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. Inoltre proporremo la possibilità per le amministrazioni cedenti di poter sopperire in termini di capacità assunzionali attraverso l'indizione di un nuovo concorso ovvero attraverso la possibilità di attingere dalle graduatorie di idoneità di altri concorsi pubblici.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

13

- Alcune di queste misure, fortemente richieste dalla Commissione europea, possono apparire problematiche se prese singolarmente. Tuttavia, vanno inserite nel più generale piano di rinnovamento della Pubblica Amministrazione, con lo sblocco del turnover e i necessari investimenti in formazione del personale, temi sui quali stiamo lavorando in Conferenza unificata per definire una cornice sistemica, auspicabilmente nell'ambito del disegno di legge di bilancio per il 2022.
- **Largo al merito, nasce una fascia "alta" (art.3).** Il decreto reclutamento, in applicazione del Patto Governo-sindacati per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, supera i tetti sul salario accessorio rinviando alla contrattazione collettiva i criteri e le modalità attuative.
- Sarà, inoltre, definita dai contratti collettivi nazionali una **nuova area funzionariale** per favorire l'ingresso e la progressione di carriera del **personale di elevata qualificazione**.
- Si tratta di due interventi rilevanti, rispetto ai quali è cruciale la collaborazione con il sindacato, volti a potenziare l'attrattività e il dinamismo del settore pubblico rispetto alle migliori professionalità sia interne che esterne alla PA. Altrettanto importante sarà inoltre la definizione di un quadro di risorse finanziarie a regime adeguato a supportare la crescita di competenze all'interno della PA, in concorrenza con il mercato.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

- **Formez e Sna vanno al restyling (art.4-5).** Accesso e Competenze rappresentano due dei tre capitoli su cui si articola la riforma della PA nell'ambito del PNRR. FormezPA e SNA costituiscono i due pilastri su cui poggiano i percorsi di accesso innovativi introdotti di recente, che il rafforzamento delle competenze del personale pubblico.
- Nel decreto legge, in particolare, si modifica l'attribuzione dei ruoli a FormezPA, che dovrà fornire assistenza tecnica alle amministrazioni centrali e locali sia per l'attuazione dei progetti PNRR, sia per il reclutamento delle professionalità necessarie. Per questa ragione viene rafforzata la governance. Il Cda, in particolare, cambia composizione: entrano anche rappresentanti di Regioni, Province e Comuni.
- La Scuola nazionale dell'amministrazione (Sna) viene parimenti rafforzata sia nei compiti che nella governance: si introduce la figura del Segretario generale, che assorbe le competenze del dirigente amministrativo e svolge compiti organizzativi molto forti, e si potenzia il ruolo del Presidente, che presiede il Consiglio di gestione, e le sue competenze di carattere scientifico-accademico. Funzione della Sna sarà irrobustire la formazione dei dipendenti pubblici, a partire dalla dirigenza, anche attraverso partnership strategiche con altre Università ed enti di alta formazione e ricerca italiani e internazionali.

RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

15

- **Arriva il “Piano” unico della PA (art.6).** Si chiama “Piano”, Piano Integrato di attività e organizzazione, il documento di programmazione unico che le amministrazioni pubbliche saranno tenute a presentare. **Il Piano accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell’anticorruzione.** Restano esclusi dall’unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario.
- Oltre a rappresentare una grande semplificazione, il “Piano” unico punta a realizzare un nuovo modello di pianificazione organizzativa nelle PA, attraverso una visione integrata dei processi delle amministrazioni. Obiettivo è eliminare oneri inutili e duplicazioni, predisponendo un documento intelligibile e unico che chiarirà l’orizzonte verso cui tende ogni amministrazione. Una sorta di “mappatura” del cambiamento.
- A questo scopo, saranno integrati nel “Piano” alcuni dei principali progetti di investimento del PNRR per la PA: gestione strategica dei fabbisogni, riforma del modello di performance, e sviluppo della capacità amministrativa delle piccole e medie amministrazioni locali.
- In Conferenza Unificata sarà approvata un’intesa sul modello standard di “Piano” e su un format semplificato per gli enti sotto i 50 dipendenti.

UNA NUOVA PORTA DI ACCESSO ALLA PA: IL PORTALE DEL RECLUTAMENTO

16

- Il luogo dove si realizzerà l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico sarà il **Portale del reclutamento (istituto dalla Legge 19 giugno 2019, n. 56)**: una nuova, rivoluzionaria, opportunità per attuare la riforma del reclutamento garantendo la massima digitalizzazione e la massima trasparenza di ogni selezione.
- Il Portale rappresenterà la porta virtuale unica di accesso alla Pubblica amministrazione sia per i concorsi pubblici ordinari, sia per le procedure di reclutamento straordinarie legate all'attuazione del PNRR. In un unico spazio, ogni cittadino potrà monitorare i bandi concorsuali delle amministrazioni su una mappa interattiva georeferenziata, registrarsi attraverso Spid, Cie e Carta nazionale dei servizi inserendo il proprio curriculum attraverso un form apposito, inviare la domanda di partecipazione, pagare la tassa attraverso PagoPa e seguire le procedure di selezione dall'avvio alla pubblicazione delle graduatorie finali. Ulteriori funzionalità riguarderanno la gestione di modalità di reclutamento diverse da quelle ordinarie, come i tirocini formativi o le procedure fast track previste dal PNRR o ancora le esperienze di mobilità tra amministrazioni UE, a cominciare dal Blue Book Traineeship.
- Il Portale sarà una banca dati dei fabbisogni, delle competenze e dei profili del personale pubblico. Vantaggiosa per tutti. Le 33mila amministrazioni italiane potranno impostare il reclutamento in base ai propri fabbisogni di competenze. Chi aspira a lavorare nella PA, a sua volta, sarà attratto dalle posizioni più aderenti al proprio curriculum e potrà scegliere in maniera più efficace e mirata le selezioni a cui partecipare.

UNA NUOVA PORTA DI ACCESSO ALLA PA: IL PORTALE DEL RECLUTAMENTO

17

- Il Dipartimento della Funzione pubblica siglerà un Protocollo d'intesa con la rete delle professioni tecniche per creare banche dati specifiche dei professionisti iscritti agli Albi. Allo stesso modo, attiverà una partnership con LinkedIn, la più grande piattaforma di attrazione delle professionalità presente sul mercato, per amplificare le occasioni di lavoro nella Pubblica amministrazione e raggiungere in maniera mirata i professionisti che lavorano in Italia e nel mondo. I progetti per la ripresa del Paese raggiungeranno così una platea molto più ampia.
- Il Portale – che vedrà la luce entro l'estate con le prime funzionalità e poi andrà a regime, con il rilascio del sistema e la migrazione verso il cloud, entro il 2023 – diventerà un luogo in cui progettare l'innovazione italiana: una piazza per reclutare le professionalità della PA e fotografare in tempo reale le competenze del capitale umano pubblico.

CONCLUSIONI. RIFORMA PA: PERCHÉ QUESTA È LA VOLTA BUONA?

- **Forti discontinuità nel metodo.** Con le misure approvate e, più in generale, con l'approccio seguito nell'ambito del PNRR, intendiamo superare la taumaturgia della norma. Punto di partenza dei nostri interventi è, infatti, il funzionamento delle organizzazioni, dalle competenze delle persone e dai processi. Le norme fanno da perimetro. Vengono adottate solo dove servono per abilitare interventi organizzativi. L'implementazione, che in passato è stata l'aspetto più carente dei processi riformatori, sarà invece il cuore dell'azione governativa.
- Inoltre, la gestione del cambiamento viene in larga parte affidata a 'nuovi interni', invece che a consulenti esterni, al fine di combinare l'esigenza di sviluppare competenze dentro il perimetro pubblico, immettere nuove risorse umane per fronteggiare la crisi di personale, ma assicurando che i nuovi ingressi siano destinati a una grande missione di cambiamento e non assorbiti dalle routine amministrative.
- Quella che stiamo realizzando oggi non è una "semplice" riforma del pubblico impiego, ma un grande piano di investimento sulle persone, a partire dalla necessità di mettere al centro le competenze per ridefinire i profili e immaginare i mestieri del futuro nella PA: solo così potremo reclutare le persone giuste e offrire percorsi di carriera e non solo modesti e sporadici aumenti di stipendio.

CONCLUSIONI. RIFORMA PA: PERCHÉ QUESTA È LA VOLTA BUONA?

- **Forti discontinuità nella congiuntura.** Al contrario del passato, quando i processi di riforma erano vissuti quasi esclusivamente come processi di revisione e taglio della spesa pubblica, oggi tutti gli interventi di riorganizzazione del nostro apparato pubblico sono supportati da investimenti in nuove competenze, in formazione, in tecnologie.
- Lo sblocco del turnover, associato a tale nuovo approccio, diventa in questo modo il punto di svolta strategica, che ci può far superare quell'atavico senso di sfiducia verso le riforme e le innovazioni del settore pubblico, facendo percepire a cittadini e imprese il valore aggiunto di una amministrazione rinnovata nelle sue procedure, nelle tecnologie e nelle persone.
- **Trasformare i punti di debolezza in punti di forza.** Dai concorsi di transizione, quelli sbloccati durante lo stato di emergenza, possono arrivare indicazioni preziose per introdurre i correttivi opportuni ad assicurarci che i reclutamenti per il PNRR abbiano successo. Penso in particolare al Concorso Sud, le cui prove si sono concluse il 29 giugno. Dai dati provvisori elaborati dal Formez si evince innanzitutto la scarsa partecipazione, ferma al 36%, che ha di fatto impedito il raggiungimento dell'obiettivo di assumere 2800 tecnici qualificati per gestire i fondi europei della coesione. I profili in cui la forbice tra idonei e candidati si è rivelata più ampia sono quelli degli esperti in rendicontazione della spesa e i tecnici, dagli ingegneri ai geologi: proprio le figure più preziose per il Pnrr. L'esito del concorso da un lato conforta sul nuovo metodo (digitalizzazione, velocità - 100 giorni dal bando alle assunzioni- rigore e trasparenza), dall'altro induce a un'ampia riflessione, già avviata dal Dipartimento della funzione pubblica, sulla attrattività della Pubblica amministrazione per figure di elevata specializzazione.

CONCLUSIONI. RIFORMA PA: PERCHÉ QUESTA È LA VOLTA BUONA?

- Ha pagato sicuramente l'impianto originario del concorso, impostato dal precedente governo per reclutare esperti con contratti a tempo determinato e retribuzioni standard medio-basse. Evidentemente l'offerta è stata giudicata insufficiente. Ha pesato anche, oltre al perdurare dello stato di emergenza legato al Covid, la contemporanea ripresa di molti concorsi pubblici, che favorisce da parte dei candidati una maggiore selezione di quelli a cui effettivamente partecipare. Ma è adesso necessario un serio approfondimento sulle condizioni di inquadramento delle figure più qualificate, anche dal punto di vista retributivo, e sulla qualità e tipologia degli strumenti di selezione. Siamo certi che il ventaglio di possibilità aperto da questo decreto, insieme alla modernizzazione legata al Portale del reclutamento, aiuterà la svolta.
- **Non è un provvedimento omnibus.** Il decreto 80 ha una sua specificità. Come detto si tratta di un provvedimento che disciplina **nuove regole straordinarie per un momento storico senza precedenti.** Il passaggio parlamentare può e deve essere l'occasione per migliorare il testo, ma non possiamo correre il rischio che diventi un veicolo per interventi spot per assunzioni ordinarie nelle pubbliche amministrazioni.
- Siamo già al lavoro con tutte le amministrazioni per analizzare e comprendere le diverse esigenze organizzative che comportano uno sforzo di adeguamento prospettico alle importanti richieste di rinnovamento e di efficientamento oramai ineludibili, tuttavia è indispensabile che gli interventi normativi allo studio, che saranno il frutto anche dell'esperienza che stiamo affrontando con questo decreto-legge, siano collocati in una cornice sistemica ad hoc, auspicabilmente nell'ambito del disegno di legge di bilancio per il 2022, che inizierà il percorso istruttorio nel prossimo mese di settembre.